

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PONDOK PESANTREN MODERN  
ISLAM ASSALAAM SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**FAZRIA KINTANINDEA**

**B 100 150 243**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PONDOK  
PESANTREN MODERN ISLAM ASSALAAM  
SURAKARTA**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**FAZRIA KINTANINDEA**

**B 100 150 243**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen  
Pembimbing



**Lukman Hakim, S.E., M.Si.**

**NIK.713**

HALAMAN PENGESAHAN

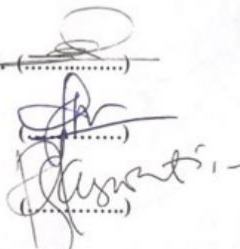
PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PONDOK  
PESANTREN MODERN ISLAM ASSALAAM  
SURAKARTA

OLEH  
FAZRIA KINTANINDEA  
B100150243

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Selasa, 12 November 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si. (.....)  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Lukman Hakim, S.E., M.Si.  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Rini Kuswati, S.E., M.Si.  
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,



Dr. Syamsudin, M.M.  
NIK. 195702170217 1986 031 001

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 November 2019

Penulis



**EAZRIA KINTANINDEA**

**B100150243**

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PONDOK PESANTREN MODERN ISLAM ASSALAAM SURAKARTA**

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Apakah variabel atribut perilaku kepemimpinan yang terdiri dari kemampuan berempati, tindakan yang mencerminkan misi, rasa percaya diri, perilaku pengembangan citra diri, keyakinan terhadap kompetensi pengikut, perilaku penciptaan bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ? (2) Manakah yang dominan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Surakarta?

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Surakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 38 responden. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: (1) Uji instrumen, semua kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. (2) Uji asumsi klasik, tidak terjadi kesalahan dalam asumsi klasik, (3) Hasil uji hipotesis, diperoleh hasil: (a) Hasil uji t menunjukkan bahwa rasa percaya diri, perilaku pengembangan citra diri, dan keyakinan terhadap kompetensi pengikut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan perilaku kemampuan berempati, tindakan yang mencerminkan misi, dan penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan tidak signifikan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. (b) Hasil uji f menunjukkan bahwa kemampuan berempati, tindakan yang mencerminkan misi, rasa percaya diri, perilaku pengembangan citra diri, keyakinan terhadap kompetensi pengikut, perilaku penciptaan bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel rasa percaya diri mempunyai nilai koefisien paling besar, sehingga variabel rasa percaya diri merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. (d) Hasil uji koefisien determinasi diperoleh angka koefisien Adjusted R Square sebesar 0,708 atau 70,8%, artinya variabel kepemimpinan karismatik mampu menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 70,8% dan sisanya 29,2% dipengaruhi variabel lain di luar model yang diteliti.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Karismatik, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

The purpose of this study is to find out: (1) whether the attribute variables of leadership behaviors consist of empathized abilities, actions that reflect the mission, self-esteem, self-image development behaviour, confidence in competency Followers, creation behaviour for followers to experience success has an influence on employee performance? (2) which is dominant most influential to the performance of employees of Pondok Pesantren Modern Islamic Assalaam Surakarta?

The population in this study is all employees at the Pondok Pesantren Modern Islamic Assalaam Surakarta. Sampling in this study is purposive sampling so that the sample obtained as much as 38 respondents. Research data collection techniques through questionnaires with likert scales.

Analysis results of research data show that: (1) test instruments, all questionnaires are valid and reliable. (2) Classical assumption Test, no mistake in classical assumptions, (3) hypothesis test result, obtained result: (a) The test results showed that confidence, self-image development behaviour, and significant belief in follower competence Affect employee performance. While the behavior of empathetic abilities, actions that reflect the mission, and the creation of opportunities for followers to experience success

does not significantly affect the performance of employees. (b) The F-test results show that empathetic abilities, actions that reflect the mission, confidence, self-image development behaviour, confidence in follower competence, creation behaviour for followers to experience a successful Together have significant effect on the employee's performance. (c) Multiple linear regression test results show that variable regression coefficient of confidence has the most coherent value, so that the confidence variable is the dominant variable affecting the employee's performance. (d) The result of the coefficient of determination test obtained the number of Adjusted R Square coefficient of 0.708 or 70.8%, meaning that the charismatic leadership variable is able to explain the variation of employee performance variables by 70.8% and the remaining 29.2% influenced by other variables outside Models are researched.

**Keywords:** Charismatic leadership, employee performance.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam menciptakan sumber daya yang kompeten dan kompetitif perlu adanya pengelolaan secara efektif dan efisien oleh manajer sumber daya manusia khususnya. Karena sekecil apapun sebuah perkumpulan, sebagus apapun kemampuan SDM yang dimiliki tetap perlu adanya pengorganisasian oleh salah satu orang yang biasa disebut dengan pemimpin. Pemimpin merupakan seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain. Menurut Robbins dan Mary Coulter (2010) bahwa kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Salah satu model kepemimpinan adalah kepemimpinan karismatik. Kepemimpinan karismatik adalah pemimpin yang antusias dan percaya diri yang kepribadian dan tindakannya dapat mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Kepemimpinan karismatik mempunyai pembawaan dan daya tarik yang luar biasa, sehingga memiliki jumlah pengikut yang luar biasa juga. Biasanya pemimpin karismatik memiliki visi masa depan yang berobsesi, yang kuat, yang mampu memotivasi para pengikutnya/bawahan untuk mewujudkannya. Pemimpin dengan gaya ini juga mempunyai pengaruh secara emosional terhadap bawahannya yang sangat percaya dan memiliki harapan yang lebih terhadapnya (Richat L Daft, 2014:

349).

Menurut Rivai (dalam Busro, 2018) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pada penelitian ini peneliti belum menemukan penelitian yang serupa yang dilakukan di Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Surakarta, sehingga peneliti memutuskan melakukan penelitian di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Surakarta dengan tujuan menganalisis seluruh atribut perilaku kepemimpinan karismatik terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk membahas mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PONDOK PESANTREN MODERN ISLAM ASSALAAM SURAKARTA”**.

## **2. METODE**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner.

### **2.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

Behling dan McFillen (dalam Azizah, 2016) memberikan definisi operasional dimensi perilaku pemimpin karismatik adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan berempati, yaitu perilaku pemimpin mengindikasikan orientasi pada kebutuhan dan keinginan bawahan (kemampuan berempati).
- b. Tindakan yang mencerminkan misi, yaitu perilaku pemimpin menggunakan metafora, kiasan, analogi atau nilai-nilai kultur organisasi untuk menyampaikan misi dan kepentingannya. Pemimpin mengkomunikasikan misi utama melalui tindakan yang dilakukannya.
- c. Rasa percaya diri, yaitu pemimpin bertindak dengan percaya diri dan penuh keyakinan dan bertindak memperlihatkan hal yang bersifat kepastian.
- d. Perilaku pengembangan citra diri, yaitu perilaku pemimpin ditunjukkan dengan tindakan-tindakan yang dilakukan dari kompetensi personal dan komitmen total pada misi organisasi.
- e. Keyakinan terhadap kompetensi pengikut, yaitu pemimpin bersikap untuk menyampaikan gagasan bahwa bawahan dapat meningkatkan kinerjanya, mengatasi hambatan, dan mengendalikan situasi di sekitar mereka.
- f. Perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan, yaitu pemimpin mendelegasikan tanggung jawab untuk memberi tantangan tugas dan pekerjaan sehingga merubah hambatan menjadi kinerja bawahan.
- g. Kinerja

Menurut Moeheriono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

### **2.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Surakarta. Penelitian ini menggunakan teknik nonprobabilitas sampling dengan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan syarat tertentu (Sugiyono, 2009: 122). Syarat yang ditentukan antara lain, karyawan bawahan langsung pimpinan, karyawan dan guru aktif dan masa kerja minimal 2 tahun, maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah 38 orang.

## 2.4 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda yang dinyatakan dengan persamaan linier berikut ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Y = Kinerja

a = Konstanta

$X_1$  = Kemampuan Berempati

$X_2$  = Tindakan yang Mencerminkan Misi

$X_3$  = Kepercayaan Diri

$X_4$  = Perilaku Pengembangan Citra Diri

$X_5$  = Keyakinan terhadap Kompetensi Pengikut

$X_6$  = Penciptaan Peluang bagi Pengikut untuk Sukses

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$  = Koefisien regresi

e = Error

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Deskripsi Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Surakarta. Penelitian ini menggunakan teknik nonprobabilitas sampling dengan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan syarat tertentu (Sugiyono, 2009: 122)

### 3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Untuk mendeteksi dapat dilakukan uji dengan *kolmogorov-smirnov*. Data penelitian dikatakan memenuhi uji normalitas apabila *Asymp Sig (2-tailed)* berada di atas 0,05 atau 5%. Sebaliknya, apabila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5% maka data tersebut tidak memenuhi uji normalitas.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Test Statistik	<i>Asymp.Sig</i>	p-value	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,616	0,843	$p > 0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*/test statistik sebesar 0,616 dan menunjukkan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)*  $0,843 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini memenuhi syarat untuk berdistribusi normal.



### 3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari berbagai cara, salah satunya dari nilai *tolerance* yakni  $>0.10$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  (Ghozali, 2011: 105).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kemampuan Berempati	0,177	5,635	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Tindakan yang Mencerminkan Misi	0,227	4,409	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Rasa Percaya Diri	0,379	2,639	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Perilaku Pengembangan Citra Diri	0,291	3,436	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Keyakinan teradap Kompetensi Pengikut	0,231	4,329	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Perilaku Penciptaan Peluang Bagi Pengikut untuk Mengalami Kesuksesan	0,419	2,385	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance dari masing-masing variabel lebih dari 0,1 dan masing-masing VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dan model regresi layak digunakan.

### 3.4 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan metode Glejer untuk mengetahui adakah gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini atau tidak. Ketentuan pada metode Glejer adalah apabila signifikansi di atas 5%, maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 143).

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Thitung	Sign	Keterangan
Kemampuan Berempati	-0,651	0,520	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Tindakan yang Mencerminkan Misi	0,986	0,332	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Rasa Percaya Diri	0,208	0,836	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Perilaku Pengembangan Citra Diri	0,470	0,641	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Keyakinan teradap Kompetensi Pengikut	-0,692	0,494	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Perilaku Penciptaan Peluang Bagi Pengikut untuk Mengalami Kesuksesan	1,405	0,170	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data tersebut masing-masing variabel memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini menggunakan bantuan program SPSS 16. Berikut hasil pengujian regresi linier berganda pada penelitian ini.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	Beta	T	Sign
Konstan	-1,479		-0,436	0,666
Kemampuan Berempati	0,296	0,137	0,647	0,522
Tindakan yang Mencerminkan Misi	0,077	0,032	0,173	0,864
Rasa Percaya Diri	1,492	0,639	4,428	0,000
Perilaku Pengembangan Citra Diri	-1,025	-0,496	-3,009	0,005
Keyakinan teradap Kompetensi Pengikut	1,487	0,802	4,338	0,000
Perilaku Penciptaan Peluang Bagi Pengikut untuk Mengalami Kesuksesan	-0,327	-0,172	-1,253	0,220
F		15,936		
Sig.		0,000		
R		0,869		
R-square		0,755		
AdjustedR-square		0,708		

Sumber: Data primer diolah, 2019

Untuk mengintrepretasikan hasil dari analisis tersebut, dapat diuraikan:

$$Y = -1,479 + 0,296X_1 + 0,0775X_2 + 1,492X_3 - 1,025X_4 + 1,487X_5 + 0,327X_6 + e$$

- Konstanta sebesar -1,479 dengan parameter negatif. Hal ini berarti bahwa apabila kemampuan berempati ( $X_1$ ), tindakan yang mencerminkan misi ( $X_2$ ), rasa percaya diri ( $X_3$ ), perilaku pengembangan citra diri ( $X_4$ ), keyakinan terhadap kompetensi pengikut ( $X_5$ ), perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan ( $X_6$ ) nilainya konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) dipersepsikan negatif.
- Koefisien regresi variabel Kemampuan Berempati ( $X_1$ ) menunjukkan koefisien sebesar 0,296 bernilai positif, artinya jika semakin tinggi tingkat variabel Kemampuan Berempati maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- Koefisien regresi variabel Tindakan yang Mencerminkan Misi ( $X_2$ ) menunjukkan koefisien sebesar 0,077 bernilai positif, artinya jika semakin tinggi tingkat variabel tindakan yang mencerminkan misi maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- Koefisien regresi variabel Rasa Percaya Diri ( $X_3$ ) menunjukkan koefisien sebesar 1,492 bernilai positif, artinya jika semakin tinggi tingkat variabel Rasa Percaya Diri maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- Koefisien regresi Perilaku Pengembangan Citra Diri ( $X_4$ ) menunjukkan koefisien sebesar -1,025 bernilai negatif, artinya jika variabel Pengembangan Citra Diri semakin rendah, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

- f. Koefisien regresi Keyakinan terhadap Kompetensi Pengikut ( $X_5$ ) menunjukkan koefisien sebesar 1,487, artinya jika semakin tinggi tingkat variabel Keyakinan terhadap Kompetensi Pengikut maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- g. Koefisien regresi Perilaku Penciptaan Peluang bagi Pengikut untuk Mengalami Kesuksesan ( $X_6$ ) menunjukkan koefisien sebesar -0,327 bernilai negatif, artinya jika variabel Perilaku Penciptaan Peluang bagi Pengikut Untuk Mengalami Kesuksesan semakin rendah, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

### 3.6 Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*) secara terpisah atau sendiri-sendiri. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji t seperti pada tabel 4.

- a. Variabel kemampuan berempati diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,647 dengan signifikansi  $p-value$   $0,522 > 0,05$ . Sehingga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel tindakan yang mencerminkan misi diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,173 dengan signifikansi  $p-value$   $0,864 > 0,05$ . Sehingga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel rasa percaya diri diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,428 dengan signifikansi  $p-value$   $0,000 < 0,05$ . Sehingga mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
- d. Variabel perilaku pengembangan citra diri diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,009 dengan signifikansi  $p-value$   $0,005 < 0,05$ . Sehingga mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
- e. Variabel keyakinan terhadap kompetensi pengikut diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,338 dengan signifikansi  $p-value$   $0,000 < 0,05$ . Sehingga mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
- f. Variabel perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,253 dengan signifikansi  $p-value$   $0,220 > 0,05$ . Sehingga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.7 Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dapat dilihat dari nilai signifikansi yang dihasilkan ( $p < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 signifikansi simultan bernilai  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti seluruh dimensi kepemimpinan karismatik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### 3.8 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui dan mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel dan mengukur seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji koefisien determinasi dilihat dari besarnya *adjusted-R<sup>2</sup>*, semakin nilai *adjusted-R<sup>2</sup>* mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Merujuk pada tabel 4 hasil perhitungan untuk nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan sebesar 0,708. Hal ini berarti bahwa 70,8% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh seluruh dimensi kepemimpinan karismatik dalam penelitian ini, sedangkan 29,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

### 3.9 Pembahasan

Hasil analisis secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai uji *t* hitung= 15,936 dengan nilai signifikansi 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan analisis hasil penelitian secara parsial atau terpisah yaitu didapatkan variabel kemampuan berempati pimpinan Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam tidak mempunyai pengaruh signifikan. Penemuan hasil penelitian ini tidak membuktikan hipotesis pertama “ada pengaruh positif antara kemampuan berempati terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Azizah (2016) bahwa variabel kemampuan berempati pimpinan perusahaan Batik Brotseno mempunyai pengaruh tidak signifikan. Penemuan hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syaharuddin (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara perilaku pemimpin yang menunjukkan empati terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis variabel tindakan yang mencerminkan misi pimpinan Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam tidak mempunyai pengaruh signifikan. Penemuan hasil penelitian ini tidak membuktikan hipotesis pertama “ada pengaruh positif antara tindakan yang mencerminkan misi terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umaroh (2014) yang menyebutkan variabel tindakan yang mencerminkan misi di Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis variabel rasa percaya diri Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam mempunyai pengaruh signifikan positif. Penemuan hasil penelitian ini membuktikan hipotesis pertama “ada pengaruh positif antara rasa percaya diri terhadap kinerja karyawan”. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umaroh (2014) yang menyebutkan variabel rasa percaya diri di pondok pesantren Al Muayyad Surakarta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis variabel perilaku pengembangan citra diri Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam mempunyai pengaruh signifikan positif. Penemuan hasil penelitian ini membuktikan hipotesis pertama “ada pengaruh positif antara perilaku pengembangan citra diri terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Fauzi (2003) bahwa perilaku pemimpin yang meningkatkan citra dirinya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap inspirasi bawahan. Penemuan hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Hakim dan Rokhmah (2004) bahwa *enhances the leader's image* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap usaha ekstra bawahan (*extra effort*) pada pondok pesantren di eks karisidenan Surakarta.

Hasil analisis variabel keyakinan terhadap kompetensi pengikut karyawan Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam mempunyai pengaruh signifikan positif. Penemuan hasil penelitian ini membuktikan hipotesis pertama “ada pengaruh positif antara keyakinan terhadap kompetensi pengikut terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Syaharuddin (2017) bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara perilaku pemimpin yang yakin dengan kemampuan pengikut dengan kinerja.

Hasil analisis variabel perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan tidak mempunyai pengaruh signifikan. Penemuan hasil penelitian ini tidak membuktikan hipotesis pertama “ada pengaruh positif antara perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim dan Rokhmah (2004) bahwa perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap usaha ekstra bawahan (*extra effort*) pada pondok pesantren di eks karisidenan Surakarta.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan karismatik di Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Surakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel kemampuan berempati memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada signifikansi 0,05 terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Variabel tindakan yang mencerminkan misi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada signifikansi 0,05 terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Variabel rasa percaya diri memiliki pengaruh positif dan signifikan pada signifikansi 0,05 terhadap variabel kinerja karyawan.
- d. Variabel perilaku pengembangan citra diri memiliki pengaruh positif dan signifikan pada signifikansi 0,05 terhadap variabel kinerja karyawan.
- e. Variabel keyakinan terhadap kompetensi pengikut memiliki pengaruh positif dan signifikan pada signifikansi 0,05 terhadap variabel kinerja karyawan.

- f. Variabel perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada signifikansi 0,05 terhadap variabel kinerja karyawan.
- g. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah rasa percaya diri dengan koefisien regresi sebesar 1,492.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan maka dapat di ajukan beberapa saran berikut:

##### a. Untuk Peneliti Selanjutnya

- 1) Sampel yang digunakan untuk menunjukan tingkat kebenaran suatu keadaan dalam penelitian ini masih belum cukup untuk mewakili sebuah data, maka dari itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan peneliti dengan memperbanyak jumlah sampel.
- 2) Guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih mendalam, peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif yang mana digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan dan menjelaskan kualitas dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

##### b. Untuk Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Surakarta

- 1) Dimensi rasa percaya diri, pengembangan citra diri, dan keyakinan terhadap kompetensi pengikut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka sebaiknya pimpinan pondok pesantren tetap mempertahankan perilaku tersebut dalam rangka mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Dimensi kemampuan berempati, tindakan yang mencerminkan misi, dan perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Maka sebaiknya untuk kedepannya dimana persaingan semakin kuat baik bagi lembaga sejenis atau tidak sejenis, maka para pimpinan perlu mensosialisasikan kepada bawahannya arti pentingnya ketiga variabel tersebut (kemampuan berempati, tindakan yang mencerminkan misi, dan perilaku penciptaan peluang bagi pengikut dalam mengalami kesuksesan).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, R. N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fauzi, M. (2003). Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Inspirasi, Perasaan, dan Pemberdayaan Bawahan. *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS I*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hakim, L., & Rokhmah, S. N. (2004). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Usaha Ekstra Bawahan Pada Pondok Pesantren di Eks Karesidenan Surakarta. *BENEFIT*, 8.

- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Richat, L. D. (2014). *Manajemen*. (T. M Kanita, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. (N. I. Sallama, Penyunt.) Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Syahrudin, M. (2017). Pengaruh Atribut Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan BPD KaltimSyari'ah Cabang Samarinda. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 1*.
- Umaroh, A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al Muayyad Surakarta. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.